



Labour  
Canada

Travail  
Canada

Government  
Publications



CAI  
L  
-Z004

3 1761 11767657 7

Labour  
Standards

The  
Code  
and  
You

Part III of the Canada Labour Code establishes a range of minimum labour standards to protect workers in the federal jurisdiction.\* Best known of these are minimum wages and provisions for general holidays, vacations, and overtime pay.

Under the Code, workers in the federal jurisdiction have recourse to law if they feel their employers are not meeting the standards set out in Part III.

### How Labour Standards Protect You

**Standard hours of work** are eight per day and 40 per week. Workers must be paid overtime rates (minimum of time-and-one-half) for hours worked in excess of these standards. The maximum hours of work allowed are 48 in a week. Under special conditions, defined in Part III, workers may exceed this maximum.

Employees are entitled to at least two weeks of **annual vacation** (three weeks after six years continuous employment). They are also entitled to nine **general holidays** with pay: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day, and Boxing Day.

Provisions for pay in lieu of vacations or holidays and substitution of holidays are included in Part III of the Code.

\* Industries covered by federal labour legislation include international and interprovincial transport, grain handling, banks, broadcasting and communications, and federal Crown corporations.

**Employees with child care responsibilities** are entitled to leave without pay while retaining seniority and job security. Employees become eligible for such leave after they have worked for an employer for six months.

There are two types of leave available under this provision: leave of up to 17 weeks for pregnant employees; and leave of up to 24 weeks for the care and nurturing of newborn children, available to either parent. Where both parents are employed in a federal undertaking, child care leave may be shared to a total of 24 weeks. This additional leave is also available to adoptive parents.

An employer may not insist that a pregnant employee take maternity leave unless her pregnancy makes her unable to perform an essential function of her job.

Employees who take leave can continue to accumulate pension, health and disability benefits. They are entitled to return to the same position they left or a comparable one.

Unless they are dismissed for just cause, workers with three months service are entitled to two weeks written **notice of termination**, or two weeks pay in lieu of notice. In addition, if employees have at least 12 months of continuous service, they are entitled to **severance pay** of at least five days wages. Special conditions apply in cases of large-scale terminations, which require at least 16 weeks notice.

Employees may complain to Labour Canada and receive redress if they feel their **wages** and other pay have not been paid promptly. The Code also protects

workers from being disciplined if **garnishment** proceedings are taken against them.

Employees with three months service are entitled to **sick leave** and **bereavement leave**. The sick leave provision prohibits employers from disciplining employees for sickness-related absences which do not exceed 12 weeks. An employee does not lose seniority and may keep up pension, health and disability benefits during such absences.

Employees with 12 months continuous service may complain to Labour Canada if they feel they have been **dismissed without just cause**. Labour Canada officials try to mediate and, if not successful, can arrange for adjudication.

**Sexual harassment** is recognized as an obstacle to employment equity, and a new section of the Code helps protect employees from sexual harassment on the job. Supplementing the general guarantees in the Canadian Human Rights Act, the Code requires employers to discourage this uncalled-for behaviour by establishing a policy on sexual harassment which provides for the investigation of complaints and disciplining of offenders.

### The Role of Labour Canada

Labour Canada is the department which administers the Canada Labour Code. Labour affairs officers (LAOs) in the department's regional and district offices are authorized to enter workplaces and inspect employment records to determine, for example, whether an employee has been paid and whether standard hours

and minimum wage provisions of the Code have been observed. Beyond these enforcement duties, LAOs have an educational and informational role. They help workers obtain the benefits they are entitled to and advise employers on the letter and spirit of the law and how best to fulfill their obligations.

### For More Information

Labour Canada has a number of free pamphlets explaining provisions of the Canada Labour Code. For further information, contact the Labour Canada office nearest you:

#### Atlantic Region

Labour Canada  
Professional Arts Bldg.  
100 Arden Street  
4th floor  
Moncton, N. B.  
E1C 4B7  
(506) 857-6640

#### St. Lawrence Region

Labour Canada  
Guy-Favreau Complex  
200 Dorchester Blvd. West  
Suite 101, West Tower  
Montréal, Québec  
H2Z 1X4  
(514) 283-2808

#### Great Lakes Region

Labour Canada  
Co-operative Building  
4211 Yonge Street  
Suite 325  
Willowdale, Ontario  
M2P 2A9  
(416) 224-3850

#### Central Region

Labour Canada  
Canadian Grain  
Commission Bldg.  
400 - 303 Main Street  
Winnipeg, Manitoba  
R3C 3G7  
(204) 949-7222

#### Mountain Region

Labour Canada  
750 Cambie Street  
7th floor  
Vancouver, B.C.  
V6B 2P2  
(604) 666-0656

Canada



Travail  
Canada

Labour  
Canada

# les normes du travail

**Vous**

et

le

**Code**

La partie III du Code canadien du travail établit une gamme de normes minimales pour les travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale\*. Les plus connues portent sur le salaire minimum, les jours fériés, les vacances annuelles et la rémunération des heures supplémentaires.

En vertu du Code, ces travailleurs peuvent avoir recours à la loi s'ils croient que leurs employeurs ne respectent pas les normes énoncées à la partie III.

## Comment les normes du travail vous protègent

La **durée normale du travail** est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Les travailleurs doivent être rémunérés au taux des heures supplémentaires (au moins au taux majoré de moitié) pour les heures travaillées en sus. La durée maximale du travail est de quarante-huit heures par semaine, laquelle peut être dépassée dans les circonstances spéciales définies à la partie III.

Les employés ont droit à au moins deux semaines de **vacances annuelles** (trois semaines après six ans d'emploi continu) et à neuf **jours fériés** payés : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

La partie III du Code comprend également des dispositions concernant l'indemnité compensatrice de congé annuel payé ou de jour férié, ainsi que la substitution de jours fériés.

**Les employés chargés de soins à donner à un enfant** ont droit à un congé non payé tout en conservant leur ancienneté et leur emploi. Pour y être admissibles, ils doivent avoir travaillé pour un employeur pendant six mois.

Il y a deux types de congés accordés en vertu de ces dispositions : un congé n'excédant pas dix-sept semaines pour les employées enceintes et un congé de vingt-quatre semaines au plus pour l'un des parents qui se charge du soin d'un nouveau-né. Lorsque les deux parents sont employés dans une entreprise de compétence fédérale, le congé peut être partagé pour un total de vingt-quatre semaines. Ce congé additionnel est également accordé aux parents adoptifs. L'employeur ne peut forcer une employée enceinte à prendre son congé de maternité, à moins que sa grossesse ne l'empêche d'accomplir une fonction essentielle de son poste.

Les employés en congé continuent d'accumuler les avantages liés à la pension, à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité. Ils ont le droit de réoccuper leur poste ou un autre comparable.

À moins d'être congédiés pour une juste cause, les travailleurs comptant trois mois de service ont droit à un préavis écrit de **cessation d'emploi** de deux semaines ou à deux semaines de salaire en tenant lieu. De plus, si les employés comptent au moins douze mois de service continu, ils ont droit à une **indemnité de départ** d'au moins cinq jours de salaire. Dans le cas de cessations d'emploi importantes, on exige un préavis d'au moins seize semaines.

Les employés peuvent se plaindre auprès de Travail Canada et obtenir réparation si leur **rémunération** et autres prestations n'ont pas été versées promptement. Le Code protège également les travailleurs de mesures disciplinaires, si des procédures de **saisie-arrêt** ont été prises contre eux.

Les employés comptant trois mois de service ont droit au **congé de maladie** et au **congé de décès**. Les dispositions sur le congé de maladie interdisent aux employeurs de prendre

des mesures disciplinaires contre les employés qui s'absentent pour raison de santé pendant moins de douze semaines. L'employé ne perd pas ses droits d'ancienneté et conserve les avantages liés à la pension, à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité.

Les employés comptant douze mois de service continu peuvent s'adresser à Travail Canada s'ils croient avoir été **congediés injustement**. Les représentants de Travail Canada tenteront de rapprocher les parties et, en cas d'échec, prendront les dispositions nécessaires en vue de l'arbitrage.

Le **harcèlement sexuel** est considéré comme un obstacle à l'équité en matière d'emploi, et un nouvel article du Code protège les employés du harcèlement sexuel au travail. Outre les garanties générales enchâssées dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, le Code exige que les employeurs établissent une politique sur le harcèlement sexuel prévoyant la tenue d'enquêtes sur les plaintes ainsi que des mesures disciplinaires à l'endroit des contrevenants.

## Le rôle de Travail Canada

Travail Canada est chargé de l'application du Code canadien du travail. Les agents des affaires du travail des bureaux régionaux et de district du Ministère sont autorisés à inspecter les lieux de travail et les registres d'emploi en vue de vérifier si un employé a été rémunéré ou si les dispositions du Code sur la durée normale du travail et le salaire minimum ont été observées. En outre, ces agents aident les travailleurs à obtenir les avantages qui leur sont dus et ils conseillent les employeurs sur la loi et sur la meilleure façon de remplir leurs obligations.

## Pour de plus amples renseignements

Nombre de publications gratuites expliquent les dispositions du Code canadien du travail. Pour plus d'information, communiquez avec le bureau de Travail Canada le plus proche.

### Région de l'Atlantique

Travail Canada  
4<sup>e</sup> étage  
100, rue Arden  
Moncton (N.-B.)  
E1C 4B7  
(506) 837-6640

### Région du Saint-Laurent

Travail Canada  
Complexe Guy-Favreau  
Bureau 101, tour ouest  
200, boul. D'Archevêque ouest  
Montréal (Québec)  
H2Z 1X4  
(514) 283-2808

### Région des Grands Lacs

Travail Canada  
Co-operative Building  
Bureau 325  
4214, rue Yonge  
Willowdale (Ontario)  
M2P 2A9  
(613) 998-9083

### Région du Centre

Travail Canada  
Édifice de la Commission  
canadienne des grains  
Pièce 400  
303, rue Main  
Winnipeg (Manitoba)  
R3C 3G7  
(204) 949-2409

### Région des Montagnes

Travail Canada  
7<sup>e</sup> étage  
750, rue Cambie  
Vancouver (C.-B.)  
V6B 2P2  
(604) 666-0642

\* La législation fédérale du travail s'étend au transport international et interprovincial, à la manutention des céréales, aux banques, à la radio-télévision, aux communications et aux sociétés de la Couronne.

Canada